Public Service Commission of Canada | Commission de la fonction publique du Canada

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2011-2012

Rapport ministériel sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2012

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 1

SECTION I – SURVOL DE L'ORGANISATION 3

Raison d'être 3
Responsabilités 3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme 4
Priorités 5
Analyse des risques 11
Sommaire des résultats 13
Profil des dépenses 16
Budget des dépenses par crédit voté 16

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 17

Résultat stratégique 17
Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique 17
Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation 21
Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation 23
Activité de programme 2.1.0 – Services internes 25
Changements apportés à la structure du gouvernement 27

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 28

Principales données financières 28
Liste des tableaux de renseignements supplémentaires 28

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT 29

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation 29
Renseignements supplémentaires 29

ÉTATS FINANCIERS 30

Message de la présidente

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport ministériel sur le rendement 2011-2012* de la Commission de la fonction publique (CFP).

La CFP a pour mandat de promouvoir et de préserver les nominations fondées sur le mérite et, en collaboration avec d'autres intervenants, de protéger la nature impartiale de la fonction publique. La CFP rend compte de son mandat au Parlement.

Dans le contexte du système de dotation axé sur les valeurs et la délégation des pouvoirs, prévu par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP s'acquitte de ses responsabilités en donnant des orientations stratégiques claires, en offrant des programmes et services novateurs en matière de dotation et d'évaluation, en exerçant une surveillance efficace au moyen de contrôles, de vérifications et d'enquêtes, et en faisant état au Parlement du rendement du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique.

La période visée par le présent rapport se caractérise par la fin du mandat de la présidente Maria Barrados et des commissaires Manon Vennat et David Zussman. Leur mandat a coïncidé avec la mise en œuvre de la LEFP qui a suivi l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) en 2003, soit le changement le plus marquant depuis 35 ans à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Je tiens à les remercier de tout cœur du leadership dont ils ont fait preuve pour guider la CFP tout au long de cette période de réforme et de transformation. Leur héritage constitue une assise solide sur laquelle peut reposer un système de dotation moderne et impartial, fondé sur le mérite.

La CFP a donné suite à la plupart de ses priorités ainsi qu'à celles établies au cours de la période visée par le présent rapport. Au cours de cette période, la CFP a entrepris bon nombre d'activités pour aider les ministères et organismes à se préparer à gérer le réaménagement prévu des effectifs. Grâce à de solides partenariats avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et l'École de la fonction publique du Canada, la CFP a réussi à coordonner de façon uniforme la formation et la prestation des outils de gestion des effectifs dans l'ensemble de la fonction publique.

Des travaux préparatoires, notamment de vastes consultations internes et externes, ont eu lieu pour élaborer des mécanismes à l'appui de la mobilité de la main-d'œuvre. On a entre autres rédigé des instruments de politique et de réglementation, et communiqué des lignes directrices sur la marche à suivre lors de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité. Ces initiatives ont débouché sur l'élaboration d'outils en ligne permettant aux fonctionnaires d'avoir facilement accès à l'information concernant la gestion des effectifs. En outre, la CFP a modifié le système d'administration des priorités de manière à améliorer sa capacité de gérer les présentations d'un nombre accru de bénéficiaires.

En 2011-2012, la plus haute priorité de la CFP était d'**assurer une transition harmonieuse au sein de la nouvelle Commission.** Pendant la période visée par le rapport, des changements importants sont survenus à la haute direction de la CFP. J'ai été nommée présidente le 15 février 2012, fonction que j'occupais à titre intérimaire depuis le 1er janvier 2012. Une nouvelle commissaire à temps partiel, Mme Susan Cartwright, a été nommée le 3 avril 2012 et trois nouveaux membres ont joint les rangs de l'équipe de direction. La transition vers la nouvelle Commission et la nouvelle équipe de

direction a été couronnée de succès grâce à la solide planification de la relève et de la transition effectuée sous le leadership de M^me^ Barrados, qui m'a précédée, ainsi qu'au professionnalisme et à l'expertise du personnel de la CFP.

La deuxième priorité de la CFP consistait à **donner suite aux résultats de l'examen quinquennal de la LEFP.** Le rapport spécial de la CFP et le Rapport sur l'examen de la LMFP de 2003 ont abouti aux mêmes conclusions, à savoir que la *Loi* était bien conçue dans l'ensemble et que les quelques lacunes relevées dans celle-ci pouvaient être corrigées. La CFP a donc concentré ses activités sur la principale recommandation du rapport, soit la nécessité d'améliorer la collaboration parmi les intervenants et partenaires clés, et a appliqué des mesures administratives pour corriger certaines lacunes dans la mise en œuvre de la LMFP.

La troisième priorité de la CFP consistait à **assurer une surveillance indépendante continue et à rassurer le Parlement quant à l'intégrité du système de dotation et à l'impartialité politique de la fonction publique.** La CFP a procédé à 11 vérifications, comme prévu. En outre, elle a pris l'initiative de communiquer ses méthodes de vérification aux autres organisations. Elle a aussi réalisé des gains d'efficience en utilisant dans la mesure du possible les résultats des examens ou des vérifications internes effectués par les organisations, et continué à rendre plus efficaces ses activités de surveillance des données dans le cadre d'une démarche pangouvernementale uniformisée concernant la collecte des données et l'appui aux systèmes de technologie de l'information.

La quatrième priorité consistait à **fournir des services de sélection de qualité aux ministères et organismes.** S'appuyant sur des années d'expérience ainsi que des percées technologiques novatrices, la CFP a continué d'offrir des services de sélection et des programmes de recrutement de qualité, devenant ainsi un centre d'expertise en matière de dotation et d'évaluation. Du reste, un récent sondage auprès de la clientèle révèle une hausse du taux de satisfaction à l'égard des produits et services offerts par la CFP. L'amélioration constante du Système de ressourcement de la fonction publique s'est poursuivie et de nouveaux outils ont été proposés, tels que les examens en ligne non supervisés.

La cinquième et dernière priorité consistait à **miser sur les réalisations de la CFP en tant qu'organisation modèle.** Les résultats obtenus par la CFP par suite du sondage de 2011 auprès des fonctionnaires fédéraux témoignent d'une forte appréciation de notre milieu de travail, des valeurs de la fonction publique et du leadership dont font preuve les employés, les superviseurs et les cadres supérieurs. De plus, nous avons lancé plusieurs initiatives en matière de santé, dont un blogue fort apprécié sur le mieux-être, et poursuivi nos préparatifs en vue du déménagement dans nos nouveaux locaux, à Gatineau, en 2013.

Dans l'ensemble, la CFP a donné suite à ses priorités et s'est adaptée aux nouvelles priorités tout en prêtant appui aux ministères au cours de cette année de transition. Je sais que la CFP est à même de remplir son mandat dans le futur.

Anne-Marie Robinson
Présidente

Le 2 octobre 2012

Section I – Survol de l'organisation*

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'emploie à bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Elle protège le principe du mérite, l'impartialité et l'usage des deux langues officielles, et veille au respect des valeurs que sont l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité.

La CFP recrute des Canadiens talentueux à la fonction publique. Elle renouvelle sans cesse ses services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités

La CFP est chargée de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite et, en collaboration avec d'autres intervenants, de préserver la nature impartiale de la fonction publique. Elle rend compte de son mandat au Parlement.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Nommer ou faire nommer à la fonction publique, en fonction du mérite, des personnes appartenant ou non à celle-ci. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) confère à la CFP le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination, selon les modalités qu'elle prévoit. Actuellement, elle a délégué ces pouvoirs aux administrateurs généraux de 83 organisations assujetties à la LEFP dans toute l'administration fédérale;

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux, aux termes de la partie 7 de la LEFP, laquelle reconnaît le droit des fonctionnaires de participer à des activités politiques, tout en respectant le principe de l'impartialité politique dans la fonction publique. La partie 7 de la *Loi* prévoit également les rôles et responsabilités propres aux fonctionnaires et à la CFP en ce qui concerne les activités politiques et l'administration du régime connexe;

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend le contrôle continu du rendement en matière de dotation auprès des organisations délégataires, la tenue de vérifications qui constituent une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation ainsi que la tenue d'enquêtes sur les mesures de dotation et les activités politiques.

* Après le dépôt du Rapport sur les plans et les priorités 2011-2012, le texte de cette section a été quelque peu remanié pour le rendre plus clair et le faire cadrer avec le libellé de la LEFP.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

L'architecture des activités de programme de la CFP comporte un résultat stratégique et quatre activités de programme.

Secteur de dépenses et de résultats du gouvernement du Canada	**Affaires gouvernementales**				
	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces				
Architecture des activités de programme de la CFP	**Résultat stratégique**	***Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accès, la représentativité et la transparence***			
	Activités	**1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique**	**1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation**	**1.3.0 Services de dotation et d'évaluation**	**2.1.0 Services internes**
	Sous-activités	**1.1.1** Politiques, règlements et décrets d'exemption	**1.2.1** Surveillance	**1.3.1** Services de dotation	**2.1.1** Gouvernance et soutien à la gestion
		1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués	**1.2.2** Vérifications et services de données	**1.3.2** Évaluation	**2.1.2** Services de gestion des ressources
		1.1.3 Pouvoirs non délégués	**1.2.3** Enquêtes		**2.1.3** Services de gestion des actifs
		1.1.4 Activités politiques			

Priorités

Priorité I	Type d'engagement*	Activité de programme
Assurer une transition harmonieuse au sein de la nouvelle Commission	Nouvel engagement	1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique 2.1.0 – Services internes

Voici les progrès accomplis en 2011-2012 quant aux principales mesures prévues à l'appui de cette priorité. On trouvera d'autres données sur le rendement par activité de programme à la section II.

1. Planification de la relève (activité de programme 2.1.0)

Trois vice-présidents ont annoncé leur départ à la retraite au début de la période visée par ce rapport. Étant donné la taille de l'équipe de direction et la nécessité de préserver la stabilité pendant la transition, ces départs posaient un risque pour la CFP. Les trois nouveaux membres de l'équipe de direction ont été nommés avant la nomination de la nouvelle présidente et certaines fonctions ont été réattribuées.

2. Transfert des connaissances aux nouveaux commissaires (activités de programme 1.1.0 et 2.1.0)

La nouvelle présidente a été nommée en 2011-2012 et la nouvelle Commission a officiellement été mise en place au début de l'exercice suivant (avril 2012), moment où la nouvelle commissaire à temps partiel a été nommée. On a établi un plan de gestion de la transition entre l'ancienne et la nouvelle présidente, et entre les anciens et les nouveaux commissaires. Ce plan comprend les éléments suivants :

- La conception d'instruments de délégation provisoires afin de garantir la poursuite des activités de la CFP au cours de la transition;
- La préparation de documents d'information détaillés sur les sujets clés, notamment le rapport annuel de la CFP, le rapport de vérification consolidé et le processus parlementaire de dépôt des rapports, de même que les activités courantes à l'appui du réaménagement prévu des effectifs dans la fonction publique;
- La mise au point d'un calendrier de séances d'information tenant compte des mesures que la nouvelle présidente devrait prendre dans les 10, 30 ou 60 jours suivant sa nomination.

* Par « type d'engagement », on entend ce qui suit :
Engagement antérieur – engagement pris au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'année visée par le rapport;
Engagement permanent – engagement pris au moins trois exercices avant l'année visée par le rapport;
Nouvel engagement – engagement pris au cours de l'année visée par le rapport ministériel sur le rendement.

Priorité II	Type d'engagement	Activité de programme
Donner suite aux résultats de l'examen quinquennal de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP)	Nouvel engagement	1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique

Voici les progrès accomplis en 2011-2012 relatifs aux principales mesures prévues à l'appui de cette priorité. On trouvera d'autres données sur le rendement par activité de programme à la section II.

1. **Mesures visant à donner suite au rapport spécial de la CFP déposé au Parlement**

2. **Mise en œuvre des changements liés aux lignes directrices découlant de l'examen quinquennal de la LEFP**

3. **Renforcement de la compréhension du système de dotation modernisé**

Le rapport spécial de la CFP a été largement pris en compte lors de l'élaboration du Rapport sur l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) de 2003. Ce fut une excellente occasion de dresser le bilan de la mise en œuvre de la *Loi* et de déterminer les améliorations à apporter. Le rapport spécial de la CFP au Parlement et le Rapport sur l'examen de la LMFP ont abouti à la même conclusion, à savoir que la *Loi* était bien conçue dans l'ensemble. Le Rapport sur l'examen de la LMFP a été déposé en décembre 2011, époque où la CFP avait déjà commencé à réaffecter ses ressources pour donner suite à la nouvelle priorité, soit la préparation en vue du réaménagement prévu des effectifs dans la fonction publique.

En 2011-2012, la CFP a donc concentré ses activités sur la principale recommandation formulée dans le Rapport, soit la nécessité d'améliorer la collaboration parmi les intervenants et les partenaires clés.

La CFP :

- a contribué à l'élaboration du plan intégré de mise en œuvre proposé par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (BDPRH-SCT), portant principalement sur les mesures administratives;
- a créé un groupe de travail sur les plaintes en dotation, de concert avec le BDPRH-SCT, dans le but d'élaborer un protocole d'entente expliquant la façon dont la CFP et le BDPRH communiqueront l'information concernant les plaintes présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) et collaboreront à la préparation de ces dossiers;
- a accru sa participation aux tribunes de collaboration, telles que le Conseil des ressources humaines.

Priorité III	Type d'engagement	Activité de programme
Assurer une surveillance indépendante continue et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale	Engagement antérieur	1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation

La CFP effectue des vérifications et des études indépendantes qui s'avèrent utiles pour rendre compte au Parlement de la surveillance de l'intégrité des nominations à la fonction publique et de la protection de l'impartialité politique. La Commission surveille aussi les ententes de délégation en matière de dotation, mène des enquêtes et prend des mesures correctives, s'il y a lieu.

Voici les progrès accomplis en 2011-2012 quant aux principales mesures prévues à l'appui de cette priorité. On trouvera d'autres données sur le rendement par activité de programme à la section II.

1. Intégration des dernières mesures aux plans opérationnels en réponse au rapport de janvier 2009 intitulé « Examen des activités de surveillance de la Commission de la fonction publique » et maintien du suivi de leur mise en œuvre (activité de programme 1.1.0)

L'examen avait pour objectif de déterminer la pertinence de l'approche adoptée pour la fonction de surveillance de la CFP et l'ampleur de la participation requise, et de préciser les points à améliorer. On a formulé 18 recommandations en vue d'accroître l'efficience et l'efficacité des activités de surveillance de la CFP. La majorité d'entre elles ont été mises en œuvre en 2010-2011. Au cours de l'exercice visé par le rapport, la CFP les a intégrées aux approches et activités courantes. Cela comprend ce qui suit:

- Renforcement des communications et de la collaboration entre les intervenants;
- Mise en place de systèmes et de technologies de contrôle, tels que l'implantation du système d'intelligence d'affaires et d'entrepôt de données d'entreprises de la CFP (IA/EDE), qui accélèreront l'accès à des renseignements de qualité sur la dotation et leur communication à d'autres organisations gouvernementales, s'il y a lieu, à l'appui de la surveillance;
- L'uniformisation des méthodes de vérification.

2. Coordination des activités des Enquêtes avec celles de la Vérification (activité de programme 1.2.0)

- La CFP a précisé ses mécanismes et ses protocoles afin d'assurer une meilleure coordination entre les décisions qui relèvent des Enquêtes et les méthodes de vérification;
- La Direction générale de la vérification et des services de données a actualisé ses méthodes de vérification selon les définitions convenues avec la Direction générale des enquêtes à l'appui de présentations rapides et efficaces.

3. Examen du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD), y compris les outils connexes (p. ex. Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation [activité de programme 1.2.0])

- La CFP a entrepris l'examen du CRGD dans un esprit de rationalisation compte tenu de l'évolution considérable de l'infrastructure des ressources humaines (RH) à la fonction publique depuis l'adoption de la LEFP. Il s'agit d'une analyse des études et des consultations internes et externes menées par la CFP et d'une analyse technique. La consultation se poursuit et un nouveau CRGD est en voie d'élaboration. Le nouveau cadre devrait être mis en œuvre en 2013-2014.

Priorité IV	Type d'engagement	Activité de programme
Fournir des services de sélection de qualité	Engagement révisé	1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

À l'appui des nominations fondées sur le mérite, la CFP fournit aux organisations du gouvernement fédéral, à un bon rapport coût-efficacité, des services de qualité pour le recrutement, la dotation et l'évaluation. Elle offre ces services en recouvrement des coûts au moyen de crédits budgétaires. Parmi ceux-ci, mentionnons les outils d'évaluation et de présélection normalisés, de même que le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), lesquels permettent de gérer efficacement le volume de demandes et de simplifier les processus de dotation collective.

Voici les progrès accomplis en 2011-2012 quant aux principales mesures prévues à l'appui de cette priorité. On trouvera d'autres données sur le rendement par activité de programme à la section II.

1. Création d'un centre d'expertise en dotation et en évaluation

La CFP :

- a élargi le recours à son infrastructure de tests en ligne afin d'héberger et d'administrer les tests normalisés. Parmi les réalisations dignes de mention, mentionnons :
  - la conversion de quatre nouveaux examens de simulation de la CFP au format électronique;
  - l'automatisation de l'instrument de rétroaction 360° et du processus de gestion connexe;
  - l'hébergement et l'intégration d'examens d'autres ministères et organismes au sein de la plateforme de tests en ligne de la CFP;
- a conçu un ensemble novateur de tests en ligne non supervisés (TELNS), offrant ainsi aux organisations un moyen plus efficace et plus souple de procéder à l'évaluation des candidats à un emplacement de leur choix;
- a exploité son infrastructure de tests en ligne de manière à aider les organisations à réduire leurs coûts. Comparativement à 2010-2011, le nombre de centres d'examens en ligne a augmenté de 13 % (passant de 261 à 296) et le nombre de fonctionnaires accrédités pour administrer les examens en ligne a augmenté de 22 % (passant de 783 à 956);
- a organisé de nouveaux séminaires sur différents sujets liés à l'évaluation, qui intéressent plus particulièrement les gestionnaires et spécialistes des RH.

2. Amélioration du SRFP, y compris l'intégration de la dotation interne

La CFP :

- a amélioré le soutien des programmes de dotation et en a facilité l'utilisation par les chercheurs d'emploi et les spécialistes des RH. Elle a intégré un nouveau test en ligne non supervisé pour l'Examen d'entrée à la fonction publique (EEFP) à l'appui du programme de Recrutement postsecondaire ainsi que de nouvelles fonctionnalités pour la campagne du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant;
- a créé un site de reprise après sinistre pour le SRFP afin d'améliorer la durabilité du système;
- a repoussé à une date ultérieure l'intégration de la dotation interne afin d'alléger la charge de travail de la collectivité des RH pendant le réaménagement prévu des effectifs.

3. Optimisation des processus opérationnels grâce à une analyse opérationnelle plus efficace, à une normalisation accrue et à une surveillance améliorée

La CFP :

- a mis sur pied un cadre d'examen, de normalisation et de surveillance en ce qui a trait à ses produits et services. Elle a défini les indicateurs de rendement et élaboré les outils de mesure du rendement. Elle a de plus entamé un examen périodique des produits et services;
- a procédé à la mise en œuvre graduelle des normes de service et exercé des contrôles; à la fin de mars 2012, 11 normes de service étaient en place;
- a effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle; selon ce sondage, le taux de satisfaction est nettement en hausse depuis le sondage de 2009-2010 (85 % par rapport à 57 %).

4. Renforcement des relations externes* et des partenariats stratégiques

La CFP :

- a amélioré ses stratégies de relations externes et ses partenariats avec les ministères et organismes, et a accru la collaboration avec des organisations telles que l'École de la fonction publique du Canada. Elle a organisé près de 500 activités de relations externes, salons de l'emploi et séances d'information;
- a mis en œuvre un projet pilote de six mois portant sur l'utilisation du média social Twitter;
- a eu recours à des comités externes pour s'assurer que ses programmes et services étaient toujours pertinents et que leur orientation était la bonne. Le comité consultatif externe du Centre de psychologie du personnel de la CFP, un organe de consultation composé de spécialistes et de professionnels de l'extérieur travaillant dans le domaine de l'évaluation, a permis de faire en sorte que les activités et les produits d'évaluation de la CFP demeurent à la fine pointe, grâce à l'échange de connaissances et de pratiques exemplaires. En outre, le comité directeur interministériel du SRFP s'est activement employé à fournir des conseils relativement aux travaux d'infrastructure pour faire cadrer les besoins organisationnels en matière de système de dotation avec l'orientation donnée à la modernisation des RH.

* À la suite du dépôt du RPP 2011-2012, la CFP a remplacé l'expression « activités de marketing » par « relations externes » afin de mieux exprimer la nature de ces activités.

Priorité V	Type d'engagement	Activité de programme
Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle	Engagement antérieur	Toutes les activités de programme

La CFP s'est engagée à devenir une organisation modèle. À cette fin, elle adopte des pratiques de gestion efficaces et assure l'intendance de ses ressources financières, de ses ressources humaines et de ses données.

Voici les progrès accomplis en 2011-2012 quant aux principales mesures prévues à l'appui de cette priorité. On trouvera d'autres données sur le rendement par activité de programme à la section II.

1. Établissement d'un effectif prêt à relever les défis futurs, grâce à des outils comme un programme d'apprentissage renouvelé pour l'organisation

La réussite et la viabilité de notre organisation reposent sur le talent et l'expertise de nos employés. La CFP s'est engagée à donner aux employés des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement qui les aideront à progresser sur le plan professionnel de même que les outils et les habiletés dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.

Pour être en mesure de répondre aux besoins actuels et futurs de l'organisation et de ses employés, une stratégie d'apprentissage organisationnelle renouvelée a été approuvée à la CFP en 2011-2012. Grâce à

cette stratégie, le personnel sera en mesure de s'occuper des priorités opérationnelles actuelles et futures. C'est un moyen pour les employés de perfectionner leurs compétences, d'apporter une plus grande contribution à l'organisation et d'élargir leurs perspectives de carrière. À cette fin, la stratégie renouvelée englobe ce qui suit :

- L'adoption d'une approche de collaboration en matière d'apprentissage;
- La maximisation de notre investissement en matière d'apprentissage afin d'en assurer la qualité, la pertinence et l'efficacité sur le plan des coûts;
- L'élaboration de solutions d'apprentissage ciblées permettant de réaliser les objectifs prioritaires et de relever les défis, tel qu'indiqué dans le plan de RH pour 2011-2014 (gestion du rendement, gestion du changement, transfert des connaissances, planification de la relève et orientation ou intégration des employés).

2. Exploration d'options novatrices et axées sur les risques afin d'améliorer les services de ressources humaines

Beaucoup de travail a été accompli pour améliorer les pratiques et services relatifs aux RH et les aligner sur les priorités opérationnelles.

La CFP :

- a mené à l'interne un sondage sur l'engagement des employés et organisé des groupes de réflexion afin de trouver des façons d'améliorer ses services et d'apporter un meilleur soutien aux employés et aux gestionnaires;
- a renforcé ses pratiques de planification des RH afin de faciliter la mise en œuvre de contrôles de la dotation en vue du réaménagement prévu des effectifs dans la fonction publique;
- a maintenu une collaboration et des communications efficaces avec les syndicats;
- a procédé à la planification de la relève des cadres supérieurs et doté plusieurs postes clés au sein de la haute direction.

3. Préparation en vue du déménagement à Gatineau en 2013

En 2013-2014, les bureaux de la CFP déménageront d'Ottawa à Gatineau. Les nouveaux bureaux sont construits selon le modèle « Milieu de travail 2.0 » de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Ce déménagement sera l'occasion de revoir et de restructurer nos méthodes de travail et d'innover, ce qui permettra au gouvernement de réaliser des économies. Un tel projet entraîne d'importants changements organisationnels qui touchent le travail, la culture et les processus.

En 2011-2012, la CFP a continué de collaborer avec TPSGC et Services partagés Canada (SPC) en vue du déménagement.

La CFP :

- a élaboré un projet de gouvernance pour Gatineau 2013;
- a implanté une stratégie de gestion du changement ainsi qu'un plan de communication dans le but d'obtenir l'engagement des employés relativement à tous les aspects du projet;
- a communiqué avec les employés, et les a consultés, au moyen d'une page Web, d'un blogue, de communiqués réguliers, d'une adresse électronique générale et d'un sondage en ligne;
- a examiné les plans d'étage et les plans de construction et obtenu une rétroaction de toutes les unités opérationnelles.

Analyse des risques

Milieu de travail de la Commission de la fonction publique et risques connexes

Comme la CFP fait partie intégrante des opérations gouvernementales, ses activités sont influencées par des facteurs communs à l'ensemble de l'administration publique. Certains des risques répertoriés dans le RPP ont été réduits au fil du temps, mais d'autres persistent. Les risques qui persistent ont été gérés tel que décrit ci-après.

La CFP a assuré le transfert des connaissances et une transition harmonieuse vers la nouvelle Commission. Cela dit, il faut maintenir des relations étroites, efficaces et suivies avec les parlementaires ainsi qu'avec divers intervenants, notamment les administrateurs généraux, les organisations centrales de gestion des RH et les agents négociateurs.

Comme la protection de l'impartialité politique constitue un défi constant, la CFP a travaillé en collaboration avec divers intervenants pour mieux sensibiliser les fonctionnaires et les aider à faire des choix éclairés lorsqu'ils décident de mener ou non des activités politiques.

La CFP a fait face à des risques associés à sa capacité d'assurer la transition des ressources afin de répondre efficacement aux nouvelles exigences de sa clientèle dans un contexte où des changements majeurs ont été apportés à l'environnement de dotation de la fonction publique. Pour réduire ces risques, la CFP a adapté ses services pour qu'ils répondent aux attentes de sa clientèle, notamment dans le domaine de la sélection d'employés aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, et a veillé à faire connaître efficacement ses services aux organisations pour les aider à relever les défis liés à la gestion des effectifs.

En plus de présenter des défis sur le plan budgétaire, le déménagement prévu à Gatineau risquait de perturber les activités de la CFP et de causer des difficultés pour la gestion des RH. Dans ce contexte, la CFP a planifié soigneusement le projet, géré les risques inhérents et pris des mesures pour assurer l'engagement du personnel et maintenir en poste les personnes talentueuses. En outre, elle a mobilisé ses employés et les a tenus pleinement informés grâce à des réunions et à des communications régulières à chaque étape de la préparation du déménagement.

Au cours de l'exercice 2011-2012, de nouveaux risques ont pris la place de ceux dont l'importance diminuait. Voici ce qui a influé sur les activités de la CFP durant l'examen ::

- La création de Services partagés Canada (SPC);
- La poursuite des efforts pangouvernementaux pour réduire les exigences des organisations en matière de rapports et évoluer vers les données ouvertes;
- La planification des activités à l'appui du réaménagement prévu des effectifs dans la fonction publique;
- La publication du rapport du gouvernement sur l'examen de la LMFP.

Les cinq points qui précèdent sont ceux qui ont présenté les risques les plus importants pour la CFP et qui ont par le fait même retenu son attention. Afin de gérer ces nouveaux risques, la CFP a pris les mesures décrites ci-après.

La CFP a conçu et mis en œuvre des plans visant le transfert des ressources en matière de technologie de l'information (TI) vers SPC ainsi que la transition à l'archivage électronique, conformément aux politiques et aux directives de Bibliothèque et Archives Canada.

La CFP a mis en œuvre un plan à long terme en vue d'améliorer l'analyse des données et les rapports connexes de manière à fournir rapidement des renseignements fiables à usage interne et

externe. Les données fournies par l'IA/EDE sont essentielles au suivi des progrès accomplis et à la capacité de s'adapter aux tendances de façon proactive lorsqu'elles se concrétisent.

La CFP a soutenu les organisations qui se préparaient à un réaménagement des effectifs. Elle en avait prévu l'incidence sur les programmes et s'est attaquée de front à la satisfaction des nouvelles exigences tant sur le plan des lignes directrices que des services et des systèmes. La CFP s'est également efforcée de planifier les changements à apporter au Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) pour accroître sa capacité de gestion d'un plus grand nombre de clients. Ces améliorations au programme d'administration des priorités et au SGIP visent à s'assurer que la fonction publique fédérale est en mesure de maintenir en poste des employés compétents et qualifiés, tout en respectant les obligations juridiques du gouvernement en ce qui a trait aux droits de priorité des fonctionnaires.

Des améliorations ont été apportées au SRFP pour faciliter la tâche des chercheurs d'emploi et des spécialistes des RH. Le comité de gouvernance interministériel a établi la marche à suivre pour rendre l'infrastructure de dotation plus pertinente et mieux intégrée, ce qui aidera les ministères et organismes à atteindre leurs objectifs de dotation dans les années à venir.

En outre, la CFP a pris des mesures en prévision de son propre réaménagement des effectifs, notamment la gestion rigoureuse des postes vacants et l'ajout de contrôles sur les dépenses.

Enfin, puisque des mesures administratives pouvaient permettre de corriger certaines lacunes touchant la mise en œuvre de la LMFP, la CFP a concentré ses activités sur la principale recommandation du Rapport sur l'examen de la LMFP, à savoir la nécessité d'améliorer la collaboration parmi les intervenants et partenaires clés.

Profil de risque et stratégies d'atténuation

La CFP considère le risque comme partie intégrante du processus de planification et reconnaît la nécessité de bien le gérer dans toutes ses activités, y compris au niveau organisationnel. Les cadres supérieurs ont suivi de près le profil de risque de l'organisation et examiné les défis sur le plan budgétaire, les pratiques de gestion et les stratégies d'atténuation des risques. D'autres renseignements sur le profil de risque de l'organisation figurent sur le site www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rpp-rpp/2011-2012/rpp-prof-fra.htm.

Sommaire des résultats

Ressources financières pour 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses réelles*
97 345	110 863	105 606**

* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.

** La différence de 315,000$ entre le total des dépenses susmentionnées et l'autorisation de l'exercice en cours utilisées (à la page 42) est attribuable au transfert des passifs à Services partagés Canada.

Les chiffres susmentionnés représentent l'utilisation des autorisations d'après la méthode de comptabilité de trésorerie. Les états financiers vérifiés (page 30) présentent l'information d'après la méthode de comptabilité d'exercice.

Explications des écarts

La CFP, en règle générale, a atteint les résultats escomptés pour 2011-2012. Pendant la période visée par le présent rapport, les dépenses de la CFP ont totalisé 105 606 000 $ alors que les autorisations s'élevaient à 110 863 000 $, ce qui a donné lieu à une sous-utilisation de 5 257 000 $ dans les Comptes publics du Canada. La sous-utilisation des fonds est surtout attribuable à l'adoption de contrôles des dépenses, telle que la gestion des postes vacants, ce qui a entraîné une réduction des activités de dotation et une diminution des dépenses salariales. On constate aussi, dans l'ensemble, une réduction des dépenses non salariales, attribuable aux retards pris dans la mise en œuvre du projet lié au TELNS de l'EEFP, et une réduction des dépenses au chapitre des voyages, des télécommunications, de l'équipement informatique et des services professionnels.

Ressources humaines pour 2011-2012 (équivalents temps plein – ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
985	932	53

Sommaires des tableaux du rendement

La CFP a un résultat stratégique qui est appuyé par quatre résultats attendus directement liés aux valeurs fondamentales de la fonction publique et aux activités de programme. Le degré d'atteinte de ce résultat a été évalué à l'aide des principaux éléments présentés dans le tableau suivant, lequel est suivi d'une ventilation détaillée par activité de programme.

Progrès accomplis par rapport au résultat stratégique

Résultat stratégique*: *Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accès, la représentativité et la transparence.*

Résultats liés aux valeurs de la fonction publique

Résultat attendu 1 : Mise en œuvre dans les organisations de l'infrastructure du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) devant contribuer à l'atteinte des résultats visés par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP)
Objectif : Pourcentage accru ou maintenu des organisations ayant mis en œuvre l'infrastructure nécessaire

Indicateur : Évaluation globale des trois facteurs de succès clés : délégation des pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux, planification de la dotation et suivi des résultats, soutien organisationnel en matière de ressources humaines
Données de référence 2009-2010 : 55 % des organisations ayant un effectif de plus de 100 employés ont mis en œuvre l'infrastructure nécessaire

Rendement en 2011-2012

Selon les résultats de l'évaluation fondée sur le CRGD pour 2011-2012, 89 % des organisations comptant plus de 100 employés ont obtenu un rendement acceptable. Le rendement organisationnel relatif à la gestion de la dotation montre que les organisations effectuent la planification et la surveillance de la dotation de manière à atteindre le résultat stratégique.

Résultat attendu 2 : Réponse des organisations aux commentaires de la CFP concernant les lacunes relatives au rendement en dotation
Objectif : Pourcentage accru ou maintenu des organisations ayant donné suite aux recommandations de la CFP

Indicateur : Détermination de la mesure dans laquelle les lacunes liées au rendement en dotation relevées dans les commentaires de la CFP sont corrigées
Données de référence 2009-2010 : 50 % des organisations ayant un effectif de plus de 100 employés ont donné suite à toutes les recommandations de la CFP et réalisé une amélioration à cet égard, et 40 % des organisations ont réalisé une amélioration à l'égard d'au moins la moitié des recommandations

Rendement en 2011-2012

En tout, 84 % des organisations (36) comptant plus de 100 employés auxquelles la CFP a formulé des recommandations y ont donné suite et démontré de l'amélioration, et 7 % (3) ont démontré de l'amélioration pour au moins la moitié des recommandations. Quatre organisations ont donné suite à moins de la moitié des recommandations ou n'ont pas été en mesure de démontrer de l'amélioration. Bien que ces sept organisations aient accompli des progrès, elles peuvent encore améliorer la planification et la surveillance des activités de dotation; la CFP continue de collaborer avec elles en ce sens.

Résultat attendu 3 : Respect des valeurs de dotation par les organisations
Objectif : Suivi et analyse des indicateurs afin de surveiller les tendances concernant les valeurs de dotation

Rendement en 2011-2012

La CFP a effectué le suivi et l'analyse des tendances concernant les résultats des processus de nomination en ce qui a trait aux valeurs de dotation et a concentré son évaluation sur les organisations affichant un rendement relativement faible. La CFP a tenu compte du contexte organisationnel et des efforts que les organisations ont déployés pour gérer les problèmes relevés dans leurs systèmes de dotation. Selon les évaluations effectuées par la CFP, toutes les organisations ayant un effectif de plus de 100 employés ont obtenu au moins un rendement acceptable quant à la gestion en fonction des valeurs. La CFP a conclu qu'elles géraient les problèmes relevés de manière à respecter les valeurs de dotation.

Résultat attendu 4 : Maintien de l'impartialité politique de la fonction publique
Objectif : Augmentation du niveau de sensibilisation des employés par rapport à leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques aux termes de la loi

Rendement en 2011-2012

Le niveau de sensibilisation des employés par rapport à leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques a augmenté progressivement au fil du temps. En tout, 69 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils étaient informés de leurs droits et responsabilités dans une certaine ou grande mesure dans le sondage de 2011. Il s'agit d'une hausse par rapport aux pourcentages de 57 % et de 63 % obtenus respectivement aux sondages de 2009 et de 2010 (Sondage sur la dotation – Candidats).

*Nota : Bien que le résultat stratégique soit conforme au RPP 2011-2012, la CFP a modifié les résultats attendus, les objectifs et les indicateurs afin qu'ils témoignent mieux des activités qu'elle a entreprises en 2011-2012..

Sommaire du rendement (excluant les Services internes)

Utilisation des autorisations selon la méthode de comptabilité de trésorerie

Activité de programme	2010-2011 Dépenses réelles (en milliers de dollars)	2011-2012 (en milliers de dollars)				Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses réelles*	
1.1.0 Intégrité des nominations et impartialité politique	11 567	13 063	13 063	15 015	14 647	*Affaires gouvernementales – Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces*
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation	22 246	21 781	21 781	21 812	21 548	
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	29 182	28 556	28 556	33 774	32 010	
Total	62 995	63 400	63 400	70 601	68 205	

* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.

Sommaire du rendement des Services internes

Activité de programme	2010-2011 Dépenses réelles (en milliers de dollars)	2011-2012 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses* réelles
2.1.0 Services internes	37 980	33 945	33 945	40 262	37 401

* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.

Nota : Les Services internes comprennent le Secrétariat aux affaires générales, la Direction des pratiques de gestion ministérielles et évaluation, la Vérification interne, les Communications, les Services juridiques, la Gestion des ressources humaines, les Finances, la gestion de l'information, la technologie de l'information, la sécurité, les installations, la gestion des biens et les acquisitions.

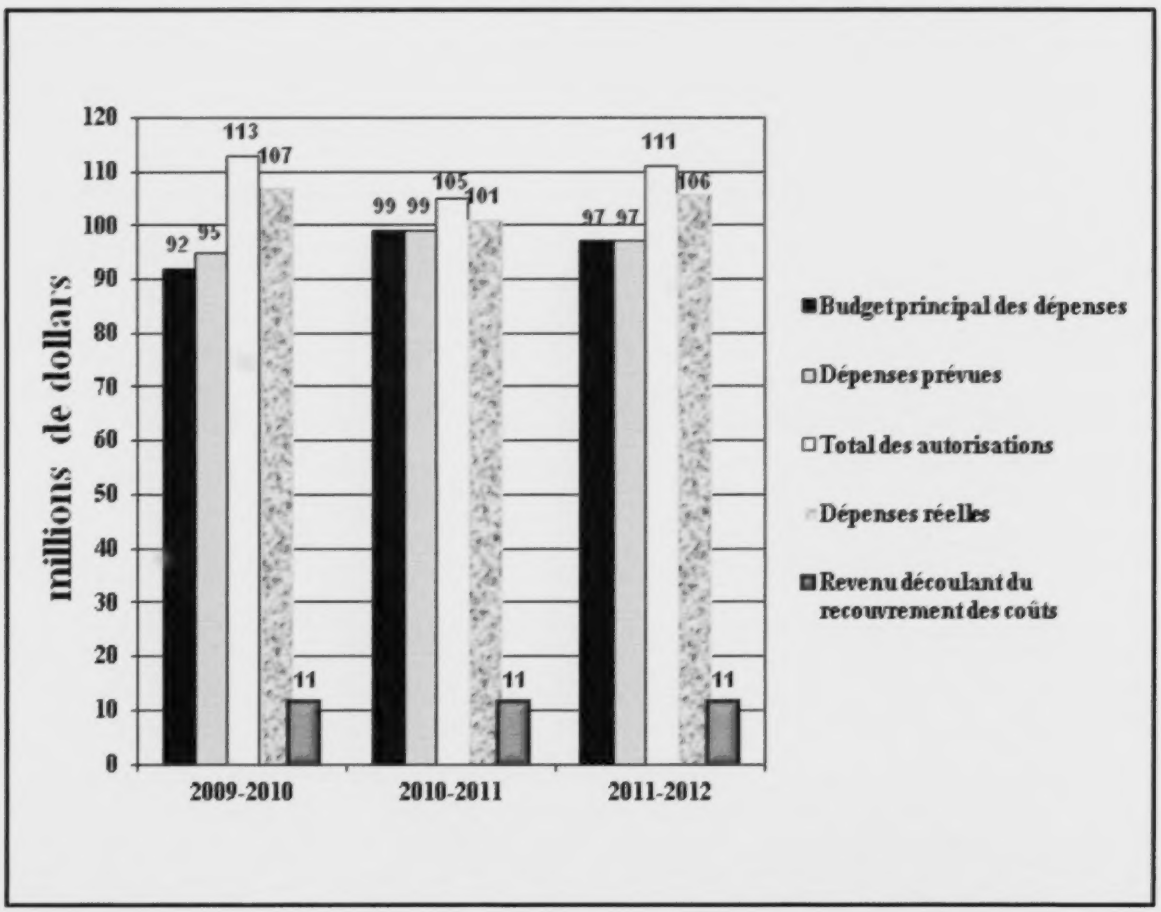
Les chiffres susmentionnés représentent l'utilisation des autorisations d'après la méthode de comptabilité de trésorerie. Les états financiers vérifiés (page 30) présentent l'information d'après la méthode de comptabilité d'exercice.

Profil des dépenses

Tendance au chapitre des dépenses

La figure 1 illustre la tendance au chapitre des dépenses de la CFP de 2009-2010 à 2011-2012. Le total des dépenses correspond aux dépenses nettes (votées) additionnées aux crédits nets. La CFP a obtenu de la part du Conseil du Trésor l'autorisation de recourir au recouvrement des coûts – jusqu'à concurrence de 14 millions de dollars – pour les services d'évaluation.

Tendance des dépenses de l'organisation (en millions de dollars)



Budget des dépenses par crédit voté

Pour de plus amples renseignements concernant les crédits ou les dépenses législatives de l'organisation, prière de consulter les Comptes publics du Canada 2012 (Volume II). Une version électronique est accessible sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sous le titre Comptes publics du Canada 2012, à l'adresse http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accès, la représentativité et la transparence.

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et impartialité politique

Description de l'activité de programme

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à l'impartialité politique est axée sur la protection indépendante du mérite et de l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Cette activité englobe l'élaboration et la défense des positions de principe et des orientations stratégiques, la recherche stratégique, l'établissement des normes et lignes directrices de la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et d'orientations ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués.

Ressources financières pour 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses réelles*
13 063	15 015	14 647
* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.		

Ressources humaines pour 2011-2012 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
131	107	24

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs pour 2011-2012	Résultats obtenus
Résultat attendu 1 : Maintien de mécanismes clairs et complets dans les organisations afin de gérer les pouvoirs délégués de dotation et la responsabilisation quant aux résultats.	Indicateur de rendement 1 : Nombre d'organisations qui ont répondu aux attentes relatives au Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) et ont fait état d'un rendement qui répond aux attentes de la CFP.	Objectif 1 : Pourcentage accru ou maintenu d'organisations dont le rendement est acceptable ou supérieur.	Selon les résultats de l'évaluation fondée sur le CRGD pour 2011-2012, 96 % des organisations comptant plus de 100 employés (51 sur 53) ont affiché un rendement acceptable ou supérieur pour ce qui est de répondre aux attentes liées au CRGD, une fois tous les indicateurs pris en considération (facteurs de succès clés et résultats à court terme). Il s'agit là d'une amélioration par rapport à 2010-2011 (91 %) et à 2009-2010 (82 %) (données de référence). Si l'on tient compte des quatre facteurs de succès clés prévus au CRGD, 89 % des organisations comptant plus de 100 employés (47 sur 53) ont affiché un rendement acceptable ou supérieur pour ce qui est de répondre aux attentes du CRGD, en hausse par rapport à l'exercice précédent (77 %). L'évaluation de cet indicateur repose sur une évaluation globale des facteurs de succès clés : délégation de la dotation aux administrateurs généraux, planification de la dotation et surveillance des résultats, soutien organisationnel aux ressources humaines et responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs pour 2011-2012	Résultats obtenus
Résultat attendu 2 : Maintien de l'usage des deux langues officielles dans la fonction publique.	Indicateur de rendement 2 : Nombre de fonctionnaires qui ne se sont pas encore conformés aux exigences du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et du règlement connexe en deçà de la limite de quatre ans.	Objectif 2 : Nombre réduit de fonctionnaires qui ne répondent pas aux exigences linguistiques sans exemption valide. **Données de référence 2009-2010 : 55**	En 2011-2012, le nombre de fonctionnaires qui ne répondaient pas aux exigences linguistiques et ne possédaient aucune exemption valide est passé de 55 (données de référence) à 22.
Résultat attendu 3 : Accès aux emplois de la fonction publique pour les bénéficiaires d'un droit de priorité.	Indicateur de rendement 3a : Nombre de bénéficiaires d'un droit de priorité nommés à des postes pour lesquels ils possèdent les qualifications essentielles.	Objectif 3a : Maintien du pourcentage de placements comparativement au nombre moyen de bénéficiaires d'une priorité active. **Données de référence 2009-2010 : 54 %**	Le taux de placement pour l'exercice 2011-2012 (51 %) a diminué de 3 % par rapport à celui de l'exercice 2009-2010 (54 %). Comme le nombre total de mesures de dotation continue de diminuer, cette baisse du taux de placement global était prévue.
	Indicateur de rendement 3b : Nombre d'organisations dont les pratiques de dotation sont jugées incompatibles avec les exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et les lignes directrices et règlements de la CFP.	Objectif 3b : Diminution année après année	Les résultats de l'évaluation fondée sur le CRGD indiquent que la plupart des organisations ont mis en place un cadre pour gérer les droits de priorité.
Résultat attendu 4 : Respect par les fonctionnaires des dispositions relatives aux activités politiques, conformément à la partie 7 de la LEFP.	Indicateur de rendement 4 : Degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et obligations concernant les activités politiques.	Objectif 4a : Aucune allégation fondée d'activités politiques irrégulières.	Au 31 mars 2012, trois cas d'activités politiques irrégulières avaient été jugés fondés, comparativement à un cas jugé fondé en 2010-2011.
		Objectif 4b : Pourcentage accru ou maintenu de répondants au Sondage sur la dotation – candidats qui connaissent leurs responsabilités et leurs droits légaux concernant les activités politiques. **Données de référence 2009-2010 : 57 %**	Dans l'ensemble, 63 % des répondants au Sondage sur la dotation – candidats de septembre 2010 ont indiqué connaître leurs responsabilités et leurs droits légaux concernant les activités politiques.

Résumé du rendement et analyse de l'activité de programme

Tel qu'il est décrit aux pages 5 à 9, les mesures prises à l'appui des priorités I, II, III et IV ont contribué à la réalisation du résultat stratégique.

Les activités en cours suivantes ont aussi contribué à la réalisation du résultat stratégique.

Soutien aux ministères et organismes

La CFP :

- a fourni des renseignements exhaustifs à plus de 3 700 cadres, gestionnaires, spécialistes des RH et employés. En outre, elle a appuyé l'École de la fonction publique du Canada pour ce qui est de la formation de plus de 20 000 fonctionnaires sur divers sujets liés à la gestion des effectifs, notamment la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, l'échange de postes, les mécanismes de recours et la confirmation des résultats aux tests de l'Évaluation de la langue seconde (ELS). À l'issue des séminaires spéciaux sur la

planification et la gestion des effectifs (organisés conjointement par la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines), 93 % des répondants se sont dits satisfaits de l'activité d'apprentissage (c.-à-d. ont déclaré être en accord ou fortement en accord avec l'énoncé proposé);

- a travaillé à la reconception de sa page Web pour tout ce qui touche aux lignes directrices en matière de nomination, ce qui facilitera la navigation dans l'éventail d'instruments, de guides et d'outils connexes, améliorera l'expérience de l'utilisateur et permettra aux personnes ayant une déficience visuelle d'y accéder. La mise en ligne de la nouvelle page Web a été reportée en attendant que soient terminées les modifications aux lignes directrices;
- a ajouté à son site Web actuel une section consacrée aux lignes directrices pour répondre au besoin accru de renseignements sur la dotation. Des documents connexes sur la gestion des effectifs ont été mis à jour, lesquels donneront rapidement accès à l'information, aux guides et aux outils relatifs à la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, aux services de dotation et d'évaluation, et à l'administration des priorités;
- a accru de 40 % le nombre de ses activités de relations externes en 2011-2012; en effet, elle a mené 28 activités officielles avec le Conseil des ressources humaines, le Conseil national de la dotation et le Forum des dirigeants de la mise en œuvre;
- a examiné 230 plaintes présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) pour lesquelles une audience était prévue et analysé 41 décisions finales en tant que partie mis en cause dans toutes les plaintes déposées auprès du TDFP. Elle a aussi préparé 54 évaluations des risques stratégiques et 53 observations pour le TDFP.

Administration des priorités et gestion des effectifs

La CFP :

- a mis à niveau le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) en prévision du réaménagement prévu des effectifs, ce qui a favorisé la transparence, l'accessibilité et la reddition de comptes pour les organisations et les bénéficiaires de priorité et réduit la charge de travail du personnel des RH. Les deux améliorations suivantes ont été apportées au système :
  - août 2011 – la CFP a fait en sorte que les organisations soient informées immédiatement lorsque la candidature de leurs fonctionnaires excédentaires est présentée à des postes au sein d'autres organisations;
  - janvier 2012 – la CFP a lancé un projet pilote dans le cadre duquel l'avis de présentation de candidatures à des postes vacants est maintenant envoyé directement par courriel aux bénéficiaires de priorité, qui disposent d'un délai précis pour répondre directement à l'organisation d'embauche;
- a consulté différents intervenants, y compris les agents négociateurs, pour la préparation de son guide sur la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, lequel a été publié en avril 2012;
- a terminé tous les travaux préparatoires et rédigé un décret d'exemption sur l'échange de postes que la Commission devait approuver en avril 2012;
- travaille à la conception d'un cadre de formation et de perfectionnement à l'intention des nouveaux conseillers en matière de priorité de la CFP et ceux déjà en poste; la première ébauche sera présentée à la haute direction aux fins d'approbation.

Équité en matière d'emploi

La CFP :

- a continué de prêter assistance aux organisations en effectuant et publiant des recherches sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi, y compris une analyse documentaire sur le recrutement de personnes handicapées et un rapport sur l'historique de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique et au sein de la CFP;
- a mis en œuvre de façon permanente l'approche pangouvernementale à l'égard de l'Affirmation d'affiliation autochtone pour tous les types de processus de nomination, et ce, à la lumière du projet pilote mené au cours de l'exercice précédent. La politique modifiée est entrée en vigueur le 1er avril 2012;
- a continué d'assurer la liaison avec les intervenants concernés, dont les parlementaires, sur différentes questions liées à l'équité en matière d'emploi au cours de la période visée par le présent rapport;
- a participé à la préparation du rapport du gouvernement du Canada sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et travaillé avec le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale.

Activités politiques

La CFP :

- a traité 57 nouvelles demandes de permission de la part de fonctionnaires qui souhaitaient se porter candidats à des élections ou tenter de le devenir (17 pour des élections provinciales, trois pour des élections territoriales et 37 pour des élections municipales);
- a adopté, en novembre 2011, une approche simplifiée pour traiter les demandes de fonctionnaires souhaitant se porter candidats à des élections provinciales ou territoriales;
- a continué de mener un certain nombre d'activités de relations externes à des fins de sensibilisation. Selon les résultats du Sondage sur la dotation – candidats de 2010, 63 % des répondants étaient au courant de leurs droits et responsabilités en ce qui concerne les activités politiques (dans une certaine mesure ou en grande partie).

Leçons retenues

La mobilisation des partenaires et des intervenants dès le début des initiatives d'envergure, notamment en ce qui a trait aux options stratégiques relatives aux questions de mobilité liées à l'évaluation de la langue seconde, à l'échange de postes et à la gestion des droits de priorité, a permis d'améliorer la qualité des lignes directrices et des documents d'orientation. La CFP mettra à profit son expérience dans le cadre des initiatives futures d'élaboration de politiques.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation

Description de l'activité de programme

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique veille à la responsabilisation à l'égard de l'application des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, et ce, dans le but de protéger l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et de veiller à ce que la dotation soit exempte de toute influence politique. Cette activité comprend le suivi du rendement en dotation des ministères et organismes et de leur conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications et d'études, la tenue d'enquêtes et la présentation, au Parlement, de rapports sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Ressources financières pour 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses réelles*
21 781	21 812	21 548
* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.		

Ressources humaines pour 2011-2012 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
196	172	24

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Objectifs pour 2011-2012	Résultats obtenus
Surveillance accrue de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique axée sur le risque.	Indicateur de rendement 1 : Activités de surveillance (contrôles, vérifications et études) par la CFP.	Objectif 1a : Surveillance permanentes de toutes les organisations.	Toutes les organisations ont fait l'objet d'un contrôle dans le cadre du cycle relatif au Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD). La CFP continue d'exercer une surveillance continue à partir du RMORCD.
		Objectif 1b : Vérifications cycliques des entités visées par la LEFP tous les 5 à 7 ans.	Les vérifications ont été menées tel que prévu dans le plan de vérification et d'études.
	Indicateur de rendement 2 : Études visant les besoins empiriques du rapport annuel.	Objectif 2 : Conduite des études selon le Plan de vérification et d'études.	Les études ont été menées tel que prévu au plan de vérification et d'études.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

En plus des réalisations décrites à la priorité III, la CFP a mené à bien les activités suivantes :

Amélioration des résultats en dotation et assurance que les activités de dotation tiennent compte du mérite ainsi que des valeurs fondamentales et des valeurs directrices

Le CRGD est un outil de surveillance clé qui précise les attentes de la CFP à l'égard de la bonne gestion du système de nomination. En 2011-2012, la CFP :

- a évalué le rendement en dotation de 84 organisations;

- a simplifié les exigences en matière de production de rapports;
- a ajouté un nouvel indicateur permettant de déterminer si les organisations respectent les droits légaux des bénéficiaires de priorité.

Vérifications et études efficientes et efficaces

La CFP a continué d'améliorer ses méthodes de vérification et mené à bien son plan de vérification et d'études pour 2011-2012, conformément à l'échéancier et au budget approuvés. En 2011-2012, la CFP :

- a effectué 11 vérifications organisationnelles : Tribunal canadien des droits de la personne, Agence de la consommation en matière financière du Canada, Bureau du surintendant des institutions financières, Commissariat aux langues officielles, Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, Office national de l'énergie, Ressources naturelles Canada, Tribunal d'appel des transports du Canada, Transports Canada, Environnement Canada et Affaires étrangères et Commerce international Canada; elle a aussi réalisé une analyse du SGIP et conclu un accord de suivi de la vérification de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada;
- a produit trois mises à jour d'études et mené une étude intitulée *Comprendre les systèmes de données sur la dotation des organisations de la fonction publique*. À l'issue de cette étude, la CFP a établi un plan d'action pour la consultation des organisations intéressées, y compris les organismes centraux, afin d'améliorer le plus possible les services de données mis à leur disposition;
- a conçu différents éléments de mesure de la durée des processus de dotation comme complément d'information sur le temps qu'il faut pour pourvoir un poste à la fonction publique;
- a amélioré la communication avec les organisations vérifiées en affichant son programme et ses critères de vérification dans GCpedia, le site Web du gouvernement. Il y a eu jusqu'à présent plus de 4 000 visites sur la page de la CFP;
- a favorisé les gains d'efficience tant pour les organisations que pour la CFP, en se fiant sur le travail des équipes internes pour la vérification de activités de dotation. Les administrateurs généraux disposent ainsi de renseignements utiles en temps opportun et sont mieux en mesure de comprendre les pratiques de dotation et les risques connexes.

Enquêtes

Cette année, la CFP a examiné 679 dossiers d'enquête, comparativement à 492 au cours de l'exercice précédent, dont 181 ont été menés à terme, un nombre élevé qui a influé sur le temps de traitement du dossier moyen. La CFP n'a donc pas été en mesure de respecter entièrement sa norme de service, qui est de 210 jours pour terminer 80 % des dossiers d'enquête. La Direction générale se conformera de nouveau à cette norme lorsque le nombre de dossiers reçus diminuera pour atteindre les niveaux attendus.

Leçons retenues

La CFP a conçu une méthode d'établissement de la fiabilité du travail effectué par les organisations pour examiner ou vérifier leurs activités de dotation, ce qui permettra d'accroître l'efficacité ainsi que de réduire le temps et l'effort nécessaires pour entreprendre une vérification. La CFP continuera de communiquer avec les organisations afin de promouvoir l'utilisation de sa méthodologie de vérification au moyen de GCpedia. Elle fera en outre connaître les éléments à prendre en compte pour établir la fiabilité des travaux d'examen que réalisent les organisations sur leurs activités de dotation.

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

Description de l'activité de programme

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de tenir à jour les systèmes qui font le lien entre les Canadiens à la recherche d'occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes d'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, notamment en matière de recherche et développement, de consultation, d'évaluation et de counseling, pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement à la fonction publique fédérale. Dans le cadre de cette activité, des services, des programmes et des produits de dotation sont aussi offerts partout au pays par des unités du service à la clientèle.

Ressources financières pour 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses réelles*
28 556	33 774	32 010
* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.		

Ressources humaines pour 2011-2012 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
385	395	(10)

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Objectif pour 2011-2012	Résultats obtenus
Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des organisations fédérales qui évoluent dans un environnement où davantage de pouvoirs leur sont délégués en vertu de la LEFP.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP.	Résultat « Satisfaisant » 75 % du temps lors des sondages et de la consultation **Données de référence 2009-2010 :** Direction générale des services de dotation et d'évaluation : taux de satisfaction global de 57 % pour la qualité des services.	Selon les résultats du sondage mené à l'automne (pour la période d'avril à octobre 2011), 85 % de la clientèle était satisfaite de la qualité de nos produits et services de dotation et d'évaluation. Un second sondage portant sur le reste de l'exercice (novembre 2011 au 31 mars 2012) a montré que 86 % de la clientèle était satisfaite. Le taux de satisfaction porte à la fois sur la dotation et l'évaluation.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La CFP, par l'entremise de ses bureaux au pays, offre des programmes de recrutement de grande qualité ainsi que des produits et services de dotation et d'évaluation obligatoires et facultatifs. En 2011-2012, elle a offert ses services à plus de 106 organisations selon le principe du recouvrement des coûts, ce qui a généré des revenus de 10, 9 M$. Les revenus ont diminué légèrement par rapport à l'exercice précédent.

Au cours de la période visée par le rapport, la CFP a continué de revoir et d'améliorer ses produits et services afin de répondre aux besoins changeants de la fonction publique et d'aider les organisations dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués.

En plus des réalisations décrites à la priorité IV, la CFP a mené à bien les activités suivantes :

Programmes de recrutement

La CFP :

- a lancé trois campagnes annuelles à l'intention des étudiants et des diplômés :
  - Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) : 32 153 étudiants inscrits;

- Recrutement de leaders en politiques : 1 200 demandes;
- Programme de recrutement postsecondaire (RP) : 19 285 demandes pour les cinq choix de carrière ciblés permettant aux organisations fédérales de combler leurs besoins d'employés temporaires ou nommés pour une période indéterminée;

- a approuvé la demande de 208 candidats pour le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (Coop) en vue d'une formation professionnelle et géré, au nom de différentes organisations, 162 annonces de poste dans le cadre du Programme des adjoints de recherche.

Services d'évaluation

La CFP :

- a aidé les organisations et leur a donné des conseils éclairés pour l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, de services et d'outils d'évaluation à l'intention des groupes professionnels de la fonction publique qui leur seront utiles pour la gestion des effectifs. En outre, la CFP :
  - a administré 58 723 examens professionnels, 20 725 tests d'interaction orale en langue seconde et 51 193 autres tests d'expression écrite et de compréhension de l'écrit en langue seconde;
  - a fourni 44 % des examens en ligne;
  - a organisé une série de 260 séminaires sur l'évaluation, animés par des experts, à l'intention des gestionnaires et des spécialistes des RH;
- a élargi l'usage de la technologie dans le domaine de l'évaluation par la promotion et le développement d'examens électroniques, d'examens en ligne non supervisés et d'examens générés par ordinateur. La CFP a dépassé ses objectifs relatifs à l'élaboration de contenu pour les examens générés par ordinateur (ELS et Examen d'entrée à la fonction publique [EEFP]).

Développement opérationnel et systèmes

La CFP :

- a collaboré de près avec l'équipe chargée du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP). À la fin de mars 2012, 51 ministères et organismes disposaient d'un accès direct au SRFP (45 en 2010-2011) et pouvaient ainsi gérer en autonomie leurs activités de dotation;
- a amélioré le SRFP, par exemple en offrant l'EEFP en ligne sans supervision, en ajoutant un encadré de nouvelles pour les administrateurs du SRFP, en créant récemment un registre destiné lui aussi aux administrateurs et en améliorant l'accès aux écrans du système. Les mises à niveau du SRFP se sont faites de concert avec le lancement du programme de RP et du PFETE.

Leçons retenues

En 2011-2012, la CFP a créé un comité directeur interorganisationnel chargé de guider l'évolution du SRFP qu'elle ne copréside pas et qui est composé de spécialistes des RH et de gestionnaires hiérarchiques de diverses organisations. La CFP peut ainsi recueillir de précieux renseignements sur les besoins des organisations et les difficultés auxquelles sont confrontés les gestionnaires et les spécialistes des RH, ce qui lui permet de fixer les priorités qui leur seront le plus utiles en matière de développement. Une telle collaboration a permis de hausser le degré d'engagement et de mieux faire comprendre l'infrastructure du SRFP, ce qui a entraîné une meilleure communication entre les organisations.

La CFP a revu fréquemment ses pratiques de sécurité au fil des ans pour mieux protéger les examens. Elle a commencé par corriger les problèmes en renforçant la surveillance et en resserrant les contrôles, puis en mettant l'accent sur l'innovation. Les investissements à l'appui des examens électroniques et des examens générés par ordinateurs, par exemple, permettront de réduire non seulement la probabilité d'incidents compromettant la sécurité des examens, mais aussi les répercussions. Ces innovations viseront d'abord les nombreux tests de l'ELS prescrits par la loi et normalisés.

Des travaux ont été réalisés afin de valider le concept d'une plateforme technologique virtuelle sur la carrière. Il a été décidé de ne pas aller de l'avant avec le projet en raison de la disponibilité de nouvelles solutions qu'un partenaire de la CFP évalue actuellement. Les travaux réalisés, de même que les pratiques exemplaires et les modes alternatifs de prestation des services, ont été évalués afin d'orienter les efforts qui seront déployés dans le futur en matière de recrutement stratégique et d'utilisation des médias sociaux au sein de l'administration publique.

Activité de programme 2.1.0 – Services internes

Description de l'activité de programme

L'activité de programme des Services internes s'occupe de l'élaboration et du contrôle des politiques et cadres de planification de la gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), aux finances, à la gestion des RH, à la technologie de l'information (TI), aux services de la bibliothèque, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien. Elle offre, notamment aux bureaux de la présidente et des commissaires, des services et systèmes centraux, y compris des services juridiques, à l'appui des programmes de la CFP. De plus, elle élabore et met en œuvre des politiques, plans d'action, lignes directrices, normes, processus et procédures à l'appui du processus décisionnel de la Commission.

Ressources financières pour 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations*	Dépenses réelles*
33 945	40 262	37 401
* Excluant les montants réputés avoir été affectés à Services partagés Canada.		

Ressources humaines pour 2011-2012 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
273	258	15

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Résultats obtenus
Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces afin de réaliser le mandat de la CFP.	Opinion sans réserve du Bureau du vérificateur général sur les états financiers de la CFP.	La CFP a reçu une opinion de vérification sans réserve pour l'exercice 2011-2012.
	Maintien de systèmes de gestion ayant fait l'objet d'une évaluation indépendante pour le compte de la CFP	La Direction de la vérification interne a fait l'objet d'une vérification indépendante. Les résultats démontrent qu'elle agit en conformité avec les normes professionnelles et les politiques de vérification interne du gouvernement du Canada.
	Cadre de mesure du rendement de l'organisation (CMRO) à l'appui de la prise de décisions (p. ex. au moyen de rapports mensuels, de rapports trimestriels sur le plan opérationnel, des rapports financiers courants et de la gestion du risque).	Le CMRO a été revu et mis à jour. Le Comité exécutif de gestion s'est penché sur les rapports de rendement trimestriels découlant du CMRO, et les exceptions relatives au rendement ont été traitées en conséquence.
	Amélioration de la planification intégrée selon le CRGD, le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), le plan intégré des RH et des activités et les rapports trimestriels.	Les problèmes liés au RMORCD ont été corrigés. Une vérification de la planification intégrée des RH a été entreprise.
	Gestion de l'effectif améliorée, comme en font foi la qualité des placements et l'efficacité de la planification de la relève.	Traitement uniforme des départs de cadres supérieurs, assurant la continuité opérationnelle.
	Mobilisation accrue des employés telle qu'elle est mesurée par les résultats du Sondage sur l'engagement du personnel.	La CFP a obtenu des résultats positifs à l'issue du Sondage sur l'engagement du personnel de 2011.
	Mise en œuvre d'un processus simplifié de facturation des services selon le principe du recouvrement des coûts et d'un nouveau système de gestion des revenus.	La mise en œuvre a été réussie.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

En plus des réalisations décrites à la priorité III, la CFP a mené à bien les activités suivantes :

En 2011-2012, la CFP a renforcé ses pratiques de gestion liées à la planification intégrée, des RH, des finances, des communications, de la gestion de l'information et de la TI. Les résultats obtenus à l'issue de

l'évaluation fondée sur le CRG et du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) ont confirmé que la CFP avait réussi à maintenir des pratiques de gestion rigoureuses.

À la ronde IX du CRG, la CFP a maintenu la note de la ronde précédente, soit une cote « fort » (gestion financière), quatre cotes « acceptable » (valeurs et éthique, services axés sur les citoyens, vérification interne et gestion des personnes) et une cote « possibilité d'amélioration » (gestion des risques). Par ailleurs, les résultats du SAFF de la CFP sont supérieurs à ceux de la fonction publique dans son ensemble; le taux de réponse de 80,5 % démontre l'engagement des employés à l'égard de l'organisation. Les résultats indiquent que les employés sont motivés et apprécient leur milieu de travail ainsi que la vision et le leadership de l'organisation. Leur principale préoccupation est l'avancement professionnel.

Parmi ses autres réalisations, la CFP :

- a un taux élevé de représentation des groupes désignés. Dans son rapport de situation sur l'EE, la Commission canadienne des droits de la personne a précisé ce qui suit : *« Les résultats de la CFP relatifs à l'EE sont remarquables. La représentation globale de tous les groupes désignés au sein de l'effectif de la CFP est supérieure à l'estimation de la disponibilité sur le marché du travail. »*;
- a continué de renforcer ses processus de planification et de production de rapports au moyen d'outils, de guides et de soutien pour l'établissement du budget et la planification intégrée des ressources. En outre, elle a mis en place un nouveau processus en lien avec les priorités et les processus d'approbation relatifs aux projets de TI, et a mis sur pied un nouveau comité de directeurs généraux afin de répondre aux exigences en matière de planification et de production de rapports;
- a veillé à l'efficacité des pratiques de prévision, a été plus prudente sur le plan financier et a aligné ses affectations et réductions budgétaires sur les priorités de la CFP;
- a continué de resserrer son cadre de gestion financière, y compris le système de contrôle interne sur les rapports financiers et la gouvernance de la gestion financière;
- a amélioré ses pratiques de gestion de projet en adoptant un cadre de gestion du rendement (CGR) aligné sur les politiques du Conseil du Trésor pour les projets de GI/TI. Le CGR, dont la documentation, les processus et les règles de gouvernance sont clairs, a été examiné par la Direction du dirigeant principal de l'information du SCT. On peut consulter le cadre dans GCpedia;
- a mieux aligné les investissements sur les exigences opérationnelles en s'assurant que les directions générales sont représentées au sein des principaux organismes de gouvernance de la GI/TI et en collaborant avec d'autres directions générales pour choisir les projets de GI/TI et fixer les priorités;
- a participé à la transition de l'infrastructure de TI et des services de courrier électronique vers Services partagés Canada et poursuivi sa participation à des initiatives pangouvernementales;
- a effectué un examen externe de la fonction de vérification interne, qui a confirmé que la Commission respectait les normes professionnelles et les politiques gouvernementales à cet égard;
- a favorisé l'utilisation de son système de gestion électronique des documents afin de s'assurer que l'information présentant un intérêt sur le plan opérationnel soit gérée tout au long de son cycle de vie;
- a modifié ses sites et ses applications Web pour se conformer à la nouvelle norme sur l'accessibilité des sites Web et s'assurer que les malvoyants y ont accès.

Leçons retenues

Bien que la haute direction ait exercé un contrôle périodique du profil de risque organisationnel, des pratiques budgétaires, des pratiques de gestion et des stratégies d'atténuation des risques, la CFP est en voie d'élaborer un processus plus formel pour s'assurer que l'approche est bien documentée et touche à tous les aspects de la gestion des risques. Dans ce contexte, elle créera un registre des risques, améliorera les activités de liaison interne et communiquera les stratégies d'atténuation des risques dans l'ensemble de l'organisation.

La CFP a accepté les conclusions du rapport du Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement ainsi que ses observations sur l'utilisation de préavis d'adjudication de contrat (PAC). Des mesures correctives ont été prises à cet égard.

Changements apportés à la structure du gouvernement

Répercussions sur les ressources financières et les ressources humaines en raison de la création de Services partagés Canada

Ressources financières pour 2011-2012 (en milliers de dollars)

	Dépenses prévues (CFP)	**Total des autorisations (SPC)***
Montant net des transferts à Services partagés Canada (SPC) à la suite des décrets**	97 345	1 922

* En vertu de l'article 31.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et des décrets C.P. 2011-0881, C.P. 2011-0877 et C.P. 2011-1297, cette somme est réputée avoir été imputée à Services partagés Canada, ce qui a eu pour effet de réduire d'autant le montant du crédit de la Commission de la fonction publique.

** Le total des autorisations, présenté dans le tableau « Ressources financières pour 2011-2012 » (et autres tableaux pertinents) dans la section « Sommaire du rendement », constitue le montant net de tous les transferts à SPC. Les dépenses réelles ne comprennent pas les dépenses engagées au nom de SPC en date du décret.

Ressources humaines pour 2011-2012

	Ressources prévues (CFP)	**Ressources réelles (SPC)**
Ressources réputées avoir été affectées à SPC	985	7

Section III – Renseignements supplémentaires

Principales données financières

État condensé de la situation financière (non vérifié)
Au 31 mars 2012
(en milliers de dollars)

	Variation (%)	2011-2012	2010-2011
Montant total net des passifs	-15,2	22 111	26 086
Montant total net des actifs financiers	36,4	6 743	4 945
Montant net de la dette du ministère	-27,3	15 368	21 141
Montant total des actifs non financiers	-17,0	13 016	15 686
Situation financière nette du ministère	56,9	(2 352)	(5 455)

État condensé des opérations et situation financière nette du ministère (non-vérifiés)
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2012
(en milliers de dollars)

	Variation (%)	2011-2012	2010-2011
Montant total des dépenses	1,7	135 222	132 947
Montant total des revenus	6,2	12 850	12 095
Coût net des opérations avant le financement et les transferts du gouvernement	1,3	122 372	120 852
Situation financière nette du ministère	56,9	(2 352)	(5 455)

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique des tableaux de renseignements supplémentaires figurant au *Rapport ministériel sur le rendement 2011-2012* est disponible sur le site Web de la CFP (http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2011-2012/index-fra.htm).

- Écologisation des opérations gouvernementales
- Vérifications internes et évaluations
- Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles

Section IV – Autres sujets d'intérêt

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation

Adresse électronique générale

infocom@psc-cfp.gc.ca

Adresse postale

Commission de la fonction publique
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7

Renseignements supplémentaires

Le présent document est accessible dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2011-2012/index-fra.htm .

Public Service Commission of Canada | Commission de la fonction publique du Canada

Commission de la fonction publique du Canada

États financiers
le 31 mars 2012

Canada

Auditor General of Canada
Vérificateur général du Canada

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Au président de la Chambre des communes et au président du Sénat

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de la Commission de la fonction publique, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2012, et l'état des résultats et de la situation financière nette, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2012, ainsi que des résultats de ses activités, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

À mon avis, les opérations de la Commission de la fonction publique dont j'ai eu connaissance au cours de mon audit des états financiers ont été effectuées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le vérificateur général du Canada,

Michael Ferguson, FCA

Le 9 août 2012
Ottawa, Canada

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2012 et de tous les renseignements qui y figurent incombe à la direction de la Commission de la fonction publique du Canada (PSC). Ces états financiers ont été préparés par la direction à partir des politiques comptables du gouvernement, lesquels s'appuient sur les normes comptables canadiennes du secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité des données présentées dans ces états financiers. Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction, compte tenu de l'importance relative des postes en question. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation de rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la CFP. Les renseignements financiers présentés aux fins de l'établissement des Comptes publics du Canada et figurant dans le Rapport ministériel sur le rendement de la CFP concordent avec ces états financiers.

Il incombe aussi à la direction de tenir un système efficace de contrôle interne en matière de rapports financiers (CIRF) conçu pour donner une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont autorisées et enregistrées adéquatement, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à d'autres lois, règlements, autorisations et politiques applicables.

La direction veille également à assurer l'objectivité et à l'intégrité des données figurant dans ses états financiers en choisissant soigneusement des employés qualifiés et en assurant leur formation et leur perfectionnement, en prenant des dispositions pour assurer une répartition appropriée des responsabilités, en établissant des programmes de communication pour faire en sorte que tous les membres de la CFP sont au fait des règlements, des politiques, des normes et des pouvoirs de la direction, et en procédant tous les ans à une évaluation fondée sur le risque de l'efficacité du système de CIRF.

Le système de CIRF est conçu pour atténuer les risques à un niveau raisonnable fondé sur un processus continu qui vise à identifier les risques clés, à évaluer l'efficacité des contrôles clés associés, et à apporter les ajustements nécessaires.

Une évaluation fondée sur le risque du système de CIRF pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2012 à été réalisée conformément à la *Politique sur le contrôle interne* du Conseil du Trésor, et ses résultats ainsi que les plans d'action qui en découlent sont résumés en annexe à la Déclaration de responsbilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers.

L'efficacité et le caractère adéquat du système de contrôle interne de la CFP sont aussi revus par l'entremise du travail réalisé par le personnel de la vérification interne, qui mène des audits périodiques de divers secteurs des opérations de la CFP, ainsi que par le comité de vérification interne, qui surveille les responsabilités de la direction de maintenir des systèmes de contrôles adéquats et d'assurer la qualité des rapports financiers, et qui recommande les états financiers à la présidente.

Le Bureau du vérificateur général, auditeur indépendant du gouvernement du Canada, a émis une opinion sur la présentation fidèle des états financiers de la CFP sans donner d'opinion de l'auditeur au sujet de l'évaluation annuelle de l'efficacité des contrôles internes du ministère en matière de rapports financiers.

Anne-Marie Robinson

Présidente, Commission de la fonction publique

Omer Boudreau

Dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle

Ottawa (Canada)

Le 9 août 2012

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la situation financière

au 31 mars

(en milliers de dollars)

	2012	2011 Redressé
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	6 062 $	5 049 $
Indemnités de vacances et congés compensatoires	3 638	3 652
Obligation au titre d'immobilisations corporelles louées (note 5)	17	18
Avantages sociaux futurs (note 6)	12 394	17 367
Total des passifs nets	**22 111**	**26 086**
Actifs financiers		
Montant à recevoir du Trésor	5 078	3 822
Débiteurs et avances (note 7)	1 665	1 123
Total des actifs financiers nets	**6 743**	**4 945**
Dette nette	**15 368**	**21 141**
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	361	614
Immobilisations corporelles et immobilisations corporelles louées (note 8)	12 655	15 072
Total des actifs non financiers	**13 016**	**15 686**
Situation financière nette	**(2 352) $**	**(5 455) $**

Obligations contractuelles (note 9)

Passif éventuel (note 10)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Anne-Marie Robinson

Présidente, Commission de la fonction publique

Omer Boudreau

Dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle

Ottawa, Canada

Le 9 août 2012

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des résultats et de la situation financière nette

pour l'exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2012 Résultats prévus	2012	2011 Redressé (Note 14)
Charges			
			$
Intégrité des nominations et neutralité politique	14 346 $	16 310 $	13 752
Surveillance de l'intégrité de la dotation	24 401	24 345	26 116
Services de dotation et évaluation	49 598	49 179	48 149
Services internes	41 321	45 388	44 930
Total des charges	**129 666**	**135 222**	**132 947**
Revenus			
Droits ne découlant pas de l'application d'un règlement	15 801	10 506	10 550
Revenus divers	-	2 344	1 545
Total des revenus	**15 801**	**12 850**	**12 095**
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	**113 865**	**122 372**	**120 852**
Financement du gouvernement et transferts			
Encaisse nette fournie par le gouvernement	95 549	102 649	102 445
Variations des montants à recevoir du Trésor	(260)	1 256	(1 341)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 11)	17 366	21 877	19 476
Transfert d'actifs et de passifs à Services partagés Canada (note 12)	-	(307)	-
Coût de fonctionnement net après le financement du gouvernement et les transferts	**1 210**	**(3 103)**	**272**
Situation financière nette – début de l'exercice	**(5 685)**	**(5 455)**	**(5 183)**
Situation financière nette – fin de l'exercice	**(6 895) $**	**(2 352) $**	**(5 455) $**

Information sectorielle (note 13)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la variation de la dette nette

pour l'exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2012 Résultats prévus	2012	2011 Redressé (Note 14)
Coût de fonctionnement net après le financement du gouvernement et les transferts	**1 210 $**	**(3 103) $**	**272 $**
Variation due aux immobilisations corporelles			
Acquisition d'immobilisations corporelles	3 833	2 128	2 114
Amortissement des immobilisations corporelles	(5 084)	(3 890)	(4 483)
Gain (perte) net sur l'aliénation d'immobilisations corporelles incluant les ajustements	-	(3)	(9)
Transferts entre ministères	-	(652)	-
Total de la variation due aux immobilisations corporelles	**(1 251)**	**(2 417)**	**(2 378)**
Variation due aux charges payées d'avance	**(34)**	**(253)**	**13**
Augmentation (diminution) nette de la dette nette	**(75)**	**(5 773)**	**(2 093)**
Dette nette – début de l'exercice	**21 141**	**21 141**	**23 234**
Dette nette – fin de l'exercice	**21 066 $**	**15 368 $**	**21 141 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des flux de trésorerie

pour l'exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2012	2011 Redressé
Activités de fonctionnement		
Encaisse provenant de :		
Services et produits d'évaluation et de counselling	(13 066) $	(11 938)
Encaisse versée pour :		
Salaires et avantages sociaux	97 454	92 872
Services professionnels et spéciaux	9 390	10 571
Transports et télécommunications	1 594	2 304
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	1 450	1 710
Location	1 357	1 015
Entretien et réparation	1 309	2 633
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	679	713
Services d'impression et de publication	354	451
	113 587	112 269
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement	**100 521**	**100 331**
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	2 122	2 108
Produits de l'aliénation d'immobilisations corporelles	-	-
Encaisse utilisée pour les activités d'investissement en immobilisations	**2 122**	**2 108**
Activités de financement		
Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées	6	6
Encaisse utilisée pour les activités d'investissement et de financement	**6**	**6**
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**102 649 $**	**102 445**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

1. Mandat et objectifs

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant créé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et mentionné aux annexes I.1 et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La CFP s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence en protégeant le principe du mérite, l'impartialité politique, la représentativité de la société canadienne et l'usage des deux langues officielles. Elle assume cette responsabilité au mieux des intérêts de la fonction publique selon le régime de gouvernance du Canada, en administrant et en appliquant les dispositions de la LEFP et en remplissant les obligations prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. La LEFP actuelle, qui est entrée en vigueur en décembre 2005, souligne l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement et prévoit la délégation des pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux qui, à leur tour, doivent rendre compte à la CFP de l'exercice de ces pouvoirs. La CFP effectue en outre des enquêtes et des vérifications, et elle administre les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.

Depuis son bureau national à Ottawa et ses sept bureaux régionaux, la CFP offre des services de recrutement qui permettent à des Canadiens de talent, venant des quatre coins du pays, de se joindre à la fonction publique. Elle renouvelle aussi sans cesse les services de dotation pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice. La CFP a quatre activités de programme qui contribuent à l'atteinte de ses objectifs :

L'activité liée **à l'intégrité des nominations et à l'impartialité politique** permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire. Elle vise à protéger l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et à assurer l'impartialité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

L'activité liée à la **surveillance de l'intégrité de la dotation** consiste à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre du cadre stratégique et réglementaire en matière de nomination. Elle vise à protéger l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et à maintenir l'impartialité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à leur respect des exigences législatives, à la réalisation de vérifications, d'études et d'évaluations, à l'exécution d'enquêtes et à la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

L'activité liée **aux services de dotation et à l'évaluation** consiste à élaborer et à mettre à jour les systèmes permettant aux Canadiens et aux fonctionnaires qui sont à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale de communiquer avec les ministères et organismes d'embauche. Elle permet d'offrir des produits et des services d'évaluation, notamment des produits et des services de recherche et de développement, de consultation, d'évaluation et de counselling, qui peuvent être utiles au recrutement et à la sélection de candidats ainsi qu'au perfectionnement des fonctionnaires fédéraux. Cette activité comprend également des services, des programmes et des produits de dotation aux ministères et aux organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des bureaux de service à la clientèle situés un peu partout au Canada.

L'activité liée aux **services internes** consiste en des activités et des ressources connexes qui sont gérées de façon à répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales d'une organisation. Ces activités comprennent ce qui suit : les communications et les affaires parlementaires, les pratiques de

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

gestion ministérielle et l'évaluation, la gestion des ressources humaines, les finances et l'administration, les services de technologie de l'information et la vérification interne. Ces services ne regroupent que les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation, et non celles consacrées à un programme en particulier.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du gouvernement énoncées ci-après, lesquelles s'appuient sur les normes comptables canadiennes pour le secteur public. La présentation et les résultats qui découlent de l'utilisation des conventions comptables énoncées ne donnent lieu à aucune différence importante par rapport aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) **Autorisations parlementaires**

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen d'autorisations parlementaires. La présentation des autorisations consentis à la CFP ne correspond pas à la présentation des rapports financiers selon les principes comptables généralement reconnus étant donné que les autorisations sont fondées, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et de la situation financière nette et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les autorisations parlementaires. La note 3 présente un rapprochement entre les deux méthodes de présentation des états financiers. Les montants des résultats prévus inclus dans l'état des résultats et de la situation financière nette correspondent aux montants rapportés dans les états financiers prospectifs intégrés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2011-2012.

b) **Encaisse nette fournie par le gouvernement**

La CFP fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la CFP est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la CFP sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les entrées et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

c) **Montant à recevoir du Trésor**

Le montant à recevoir du Trésor (ou à lui verser) découle d'un écart temporaire entre le moment où une opération affecte les autorisations du ministère et le moment où elle est traitée par le Trésor. Le montant à recevoir du Trésor correspond au montant net de l'encaisse que la CFP a le droit de prélever du Trésor sans autre affectations pour s'acquitter de ses passifs.

d) **Revenus**

Les revenus sont constatés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits

qui en découlent. Les revenus de la CFP comprennent :

- l'autorisation de crédit net pour la prestation de services, qui confère à la CFP le pouvoir de dépenser de nouveau certains revenus obtenus au cours d'un exercice financier de façon à couvrir les dépenses découlant de la prestation de services et de produits d'évaluation et de counselling au cours de cet exercice;
- les gains provenant de la cession de biens excédentaires de l'État;
- les revenus tirés du régime des avantages sociaux, des frais d'utilisation et d'autres frais.

c) **Charges**

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi.

Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, les services juridiques, les indemnités des accidentés du travail et les services d'audit, sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

f) **Avantages sociaux futurs**

i) Prestations de retraite

Les employés admissibles cotisent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime d'avantages sociaux à employeurs multiples administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la CFP au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du ministère découlant du régime. La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, répondant du régime.

ii) Indemnités de départ

Certains employés ont droit aux indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés rendent les services y donnant droit. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information tirée des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle au titre des prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

g) **Débiteurs**

Les débiteurs sont présentés au moindre coût et à la valeur nette de réalisation. Une provision est établie pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

h) **Passif éventuel**

Le passif éventuel représente les obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires aux états financiers.

i) **Immobilisations corporelles**

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les éléments ayant un coût inférieur à 5 000 $ sont passés en charge dans l'état des résultats et de la situation financière nette. Le coût des actifs de la CFP en cours de développement comprend les matériaux, les frais de main-d'œuvre directs et les frais indirects qui s'y rapportent. Lorsque le projet est achevé, les sommes relatives aux actifs en cours de développement sont virées à la catégorie d'immobilisations corporelles appropriée et sont alors amorties. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel de bureau	3 et 10 ans
Matériel et infrastructure informatiques	4 et 5 ans
Logiciels	3 ans
Logiciels développés à l'interne	Le moindre de 12 ans ou de la vie utile
Mobilier et agencements	15 ans
Véhicules	6 ans
Améliorations locatives	Le moindre de 10 ans ou de la durée du bail
Matériel loué	Le moindre de la durée du bail ou de la vie utile

j) **Incertitude relative à la mesure**

La préparation des états financiers exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif au titre des avantages sociaux futurs et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Il se pourrait que les résultats réels diffèrent des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les ajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

3. Autorisations parlementaires

La CFP reçoit la plus grande parte de son financement au moyen d'autorisations parlementaires annuelles. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et de la situation financière nette et dans l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen d'autorisations parlementaires qui ont été approuvées au cours d'un exercice précédent, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans un exercice futur. Par conséquent, les résultats des activités de fonctionnement nets de la CFP pour l'exercice diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des autorisations parlementaires de l'exercice en cours utilisés

	(en milliers de dollars)	
	2012	2011
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	**122 372 $**	**120 852 $**
Ajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les autorisations :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(21 877)	(19 476)
Amortissement des immobilisations corporelles	(3 890)	(4 483)
Revenu non disponible pour dépenser	2 363	1 596
Diminution (augmentation) des avantages sociaux futurs	4 973	29
Diminution (augmentation) des indemnités de vacances et des congés compensatoires	14	195
Autres	90	136
Total des éléments qui ont une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les autorisations	**(18 327)**	**(22 003)**
Ajustements pour les éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les autorisations :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	2 128	2 108
Diminution des obligations au titre d'immobilisations corporelles louées	1	6
Augmentation (diminution) des charges payées d'avance	(253)	13
Total des éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les autorisations	**1 876**	**2 127**
Autorisations de l'exercice en cours utilisées	**105 921 $**	**100 976 $**

b) Autorisations fournies et utilisées

	(en milliers de dollars)	
	2012	2011
Autorisations fournies :		
Crédit 100 – Dépenses de fonctionnement	97 565 $	91 629 $
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés (sommes statutaires)	13 276	13 340
Utilisation du produit de la cession de biens excédentaires de l'État	1	1
Recouvrement de revenus de l'exercice précédent	19	53
Total des autorisations fournies	**110 861**	**105 023**
Périmés : Fonctionnement	(4 940)	(4 047)
Autorisations de l'exercice en cours utilisées	**105 921 $**	**100 976 $**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers
pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

4. Créditeurs et charges à payer

Le tableau ci-dessous présente les détails des créditeurs et des charges à payer de la CFP :

(en milliers de dollars)

	2012	2011
Créditeurs – autres ministères et organismes	186 $	185 $
Créditeurs – parties externes	3 255	2 591
Total des créditeurs	**3 441**	**2 776**
Charges à payer	2 621	2 273
Total des créditeurs et des charges à payer	**6 062 $**	**5 049 $**

5. Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées

La CFP a conclu des contrats de location-acquisition de photocopieurs pour une valeur de 33 500 $ dont l'amortissement cumulé s'élève à 7 133 $ au 31 mars 2012 (27 800 $ et 4 187 $ respectivement au 31 mars 2011). L'obligation liée aux exercices à venir s'établit comme suit :

(en milliers de dollars)

	2012	2011
2012	0 $	7 $
2013	8	7
2014	3	5
2015	5	0
2016 et exercices ultérieurs	2	0
Total des versements minimaux futurs	**18**	**19**
Moins : intérêts théoriques (2,12 % à 6,67 %)	(1)	(1)
Solde des obligations au titre des immobilisations corporelles louées	**17 $**	**18 $**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers
pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

6. Avantages sociaux futurs

a) Prestations de retraite

Les employés de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multipliée par la moyenne des gains des cinq années meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées en fonction de l'inflation.

Tant les employés que la CFP versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2011-2012, les charges se sont élevées à 9 546 000 $ (9 364 000 $ en 2010-2011), soit environ 1,8 fois (1,9 fois en 2010-2011) les cotisations des employés.

La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, répondant du régime.

b) Indemnités de départ

La CFP verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire à la cessation d'emploi. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les autorisations futures. Au 31 mars, les indemnités de départ totalisaient :

(en milliers de dollars)

	2012	2011
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	17 367 $	17 396 $
Transferts à Services partagés Canada au 15 novembre 2011 (note 12)	(276)	-
Sous-total	**17 091**	**17 396**
Charge pour l'exercice	4 152	1 717
Prestations versées pendant l'exercice	(8 849)	(1 746)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	**12 394 $**	**17 367 $**

Dans le cadre des négociations de conventions collectives avec certains groupes d'employés et les changements apportés aux conditions d'emploi des cadres et de certains employés non représentés, l'accumulation des indemnités de départ au titre du programme de paie des employés a cessé à compter de 2012. Les employés visés par ces changements ont eu la possibilité d'être payés immédiatement la valeur totale ou partielle des prestations accumulées à ce jour ou de percevoir la valeur totale ou restante des prestations à la cessation d'emploi dans la fonction publique. Ces modifications ont été intégrées dans le calcul de l'obligation des indemnités de départ courus.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers
pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

7. Débiteurs et avances

Le tableau suivant présente les détails des débiteurs et des avances de la CFP :

(en milliers de dollars)

	2012	2011
Débiteurs – autres ministères et organismes	1 613 $	1 067 $
Débiteurs – parties externes	47	50
Avances aux employés	5	6
Débiteurs nets	**1 665 $**	**1 123 $**

8. Immobilisations corporelles

(en milliers de dollars)

	Coût					2012	2011
	31 mars 2011	Acquisitions	Aliénations et radiations	Virements	31 mars 2012	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel de bureau	618 $	0 $	(23) $	0 $	595 $	203 $	248 $
Matériel et infrastructure informatiques	8 159	520	(3 017)	-	5 662	1 306	2 153
Logiciels	30 302	31	-	1 620	31 953	7 673	8 953
Mobilier et agencements	1 465	14	-	-	1 479	980	1 047
Véhicules	30	-	-	-	30	16	20
Améliorations locatives	1 157	-	-	-	1 157	528	642
Actifs en développement	1 985	1 557	-	(1 620)	1 922	1 922	1 985
Sous-total	**43 716**	**2 122**	**(3 040)**	-	**42 798**	**12 628**	**15 048**
Matériel loué	28	6	-	-	34	27	24
Total	**43 744 $**	**2 128 $**	**(3 040) $**	**0 $**	**42 832 $**	**12 655 $**	**15 072 $**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

(en milliers de dollars)

	2012			
		Amortissement cumulé		
	31 mars 2011	Amortissement	Aliénations et radiations	31 mars 2012
Matériel de bureau	370 $	42 $	(20) $	392 $
Matériel et infrastructure informatiques	6 006	715	(2 365)	4 356
Logiciels	21 349	2 931	-	24 280
Mobilier et agencements	418	81	-	499
Véhicules	10	4	-	14
Améliorations locatives	515	114	-	629
Sous-totaux	**28 668**	**3 887**	**(2 385)**	**30 170**
Matériel loué	4	3	-	7
Totaux	**28 672 $**	**3 890 $**	**(2 385) $**	**30 177 $**

Le 15 novembre 2011, la CFP a transféré à Services partagés Canada des immobilisations corporelles pour une valeur comptable nette de 652 000 $ (voir la note 12 pour plus de détails sur le transfert).

9. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de l'organisation peuvent donner lieu à des obligations pluriannuelles en vertu desquelles la CFP sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens ou de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en milliers de dollars)

	2013	2014	2015	2016 et exercices ultérieurs	Total
Marchés de services	1 723 $	173 $	18 $	0 $	**1 914 $**
Contrats de location-exploitation	145	83	6	-	**234**
Total	**1 868 $**	**256 $**	**24 $**	**0 $**	**2 148 $**

10. Passif éventuel

Des réclamations sont faites auprès de la CFP dans le cours normal de ses activités. En date du 31 mars 2012, il y a une poursuite pour laquelle la CFP ne s'attend à faire aucun paiement (0 $ en date du 31 mars 2011).

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

11. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la CFP est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La CFP conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. Au cours de l'exercice, la CFP à reçu gratuitement des services communs d'autres ministères, comme il est indiqué ci-dessous.

a) Services communs fournis gratuitement par d'autres ministères

Au cours de l'exercice, la CFP a reçu gratuitement des services de certaines organisations de services communs relatifs aux locaux, cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, services juridiques, indemnisation des accidentés du travail, services d'audit et services d'information technologiques. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats et de la situation financière nette :

(en milliers de dollars)

	2012	2011
Locaux	11 850 $	11 382 $
Cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires	7 249	6 714
Services juridiques	793	1 137
Indemnisation des accidentés du travail	80	133
Services d'audit	115	110
Services d'information technologiques (SPC – Nouveau en 2012)	1 790	-
Total	**21 877 $**	**19 476 $**

b) Autres transactions entre apparentés

(en milliers de dollars)

	2012	2011 Redressé
Charges – Autres ministères et organismes	22 335 $	19 241 $
Revenus – Autres ministères et organismes	12 772	12 083

Les charges et les revenus inscrits à la section (b) n'incluent pas les services communs fournis gratuitement qui sont inscrits à la section (a).

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers
pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

12. Transferts à destination d'autres ministères

À compter du 15 novembre 2011, la CFP a transféré ses responsabilités en matière de services de technologies de l'information à Services partagés Canada conformément au décret daté du 15 novembre 2011, y compris la responsabilité de la gérance des éléments d'actif et de passif lié au programme. Par conséquent, le 15 novembre 2011, la CFP à transféré les éléments d'actif et de passif suivants du service de technologie de l'information à Services partagés Canada :

(en milliers de dollars)

Actifs	
Débiteurs	5 $
Immobilisations corporelles (valeur comptable nette)	652
Charges payées d'avance	34
Total des actifs transférés	**691**
Passifs	
Créditeurs et charges à payer	12
Indemnités de vacances et congés compensatoires	96
Avantages sociaux futurs (note 6)	276
Total des passifs transférés	**384**
Ajustements à la situation financière nette	**307 $**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers
pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

13. Information sectorielle

La présentation de l'information sectorielle est fondée sur l'architecture des activités de programme de la CFP. La présentation par secteur est fondée sur les mêmes conventions comptables décrites à la note 2, Sommaire des principales conventions comptables. Le tableau qui suit présente les charges engagées et les revenus générés pour les principales activités de programme, par principaux articles de dépenses et types de revenus. Voici les résultats de chaque segment pour la période:

(en milliers de dollars)

					2012	2011
	Intégrité des nominations et impartialité politique	**Surveillance de l'intégrité de la dotation**	**Services de dotation et évaluation**	**Services internes**	**Total**	**Total**
Charges						
Salaires et avantages sociaux	13 969 $	19 861 $	37 026 $	29 471 $	100 327 $	97 653 $
Services professionnels et spéciaux	572	1 114	3 152	5 602	10 440	11 450
Locaux	1 437	2 144	4 335	3 934	11 850	11 382
Transports et télécommunications	174	284	903	741	2 102	2 333
Amortissement des immobilisations corporelles	7	100	2 014	1 876	3 997	4 483
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	7	591	304	1 301	2 203	1 559
Entretien et réparation	0	188	373	1 346	1 907	1 855
Location	32	32	225	1 142	1 431	1 017
Services d'impression et de publication	31	9	158	172	370	455
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	81	22	689	(197)	595	760
Total – Charges	**16 310**	**24 345**	**49 179**	**45 388**	**135 222**	**132 947**
Revenus						
Frais ne découlant pas de l'application d'un règlement	-	-	10 506	-	10 506	10 550
Revenus divers	-	-	2 340	4	2 344	1 545
Total – Revenus	-	-	**12 846**	**4**	**12 850**	**12 095**
Coût net des activités poursuivies	**16 310 $**	**24 345 $**	**36 333 $**	**45 384 $**	**122 372 $**	**120 852 $**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes des états financiers

pour l'exercice terminé le 31 mars 2012

14. Modification comptable

En 2011, certaines modifications ont été apportées à la *Norme comptable 1.2 du Conseil du Trésor* – États financiers des ministères et organismes pour améliorer la divulgation de l'information financière des ministères et organismes gouvernementaux. Les modifications entrent en vigueur pour les exercices financiers se terminant le 31 mars 2012 et les exercices ultérieurs. Les changements principaux aux états financiers de la CFP sont décrits ci-dessous. Ces modifications ont été appliquées sur une base rétroactive et les informations comparatives pour 2010-2011 ont été redressées.

La dette nette (représentant les passifs moins les actifs financiers) est maintenant présentée dans l'état de la situation financière. Pour accompagner ce changement, la CFP présente maintenant un état de la variation de la dette nette et ne présente plus un état de l'avoir.

Le financement du gouvernement et les transferts, ainsi que le crédit lié aux services fournis gratuitement par d'autres ministères, sont maintenant constatés dans l'état des résultats et de la situation financière nette, sous le « coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts ». Par la passé, la CFP constatait ces transactions directement dans l'état de l'avoir du Canada. Ce changement a eu pour incidence de réduire le coût de fonctionnement net après le financement du gouvernement et les transferts qui se chiffrait à 125 475 000 $ en 2012 (120 580 000 $ en 2011).

	2011 Avant ajustement	Effet de la modification	2011 Redressé
Financement du gouvernement et transferts			
Encaisse nette fournie par le gouvernement	0 $	102 445 $	102 445 $
Variation des montants à recevoir du Trésor	-	(1 341)	(1 341)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	-	19 476	19 476

15. Information comparative

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.